

Santiago, veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: *Demanda*. Con fecha 13 de octubre de 2022, comparece don **NIBALDO MATIAS GUAICO CESPEDES**, cédula de identidad N° **17.225.224-9**, y don **RUBEN EFRAIN MERY ROZAS**, cédula de identidad N° **12.286.525-8**, ambos por si y en representación -en las calidades de Presidente y Secretario respectivamente - del **SINDICATO DE EMPRESA VIÑA TARAPACA EX ZAVALA S.A., R.S.U. N° 13030207, RUT 65.147.130-3.**, ambos domiciliados para estos efectos en Viñedos Tarapacá s/n (ex Fundo El Rosario de Naltagua), Isla de Maipo, provincia de Talagante, y en virtud de lo dispuesto por los artículos 220, 420, todos del Código del Trabajo, interpone demanda por incumplimiento de obligaciones contractuales que afectan a la generalidad de los trabajadores del Sindicato que representan, en virtud del artículo 220 n°2 del Código del Trabajo en contra de su actual empleador **VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.** del giro su denominación, RUT **91.041.000-8**, representada por legalmente por don **PEDRO HERANE AGUADO**, cédula nacional de identidad número **11.677.304-K**, ignora estado civil, profesión u oficio, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Vitacura N° 2670, Piso 16, comuna de Las Condes, de conformidad a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

Indican que **SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES CCU S.A. VII REGION Y EMPRESAS AFINES, CONEXAS Y RELACIONADAS** se encuentra legalmente constituido y su actual directiva se encuentra constituida por: Presidente: Nibaldo Matías Guaico Céspedes; Tesorero: Nelson Manuel Cartagena Galdámez, y Secretario: Rubén Efraín Mery Rozas.

Explican que la empresa tiene establecido en los contratos individuales el cumplimiento de las obligaciones laborales por medio de un sistema de turnos rotativos, que incluye el desempeño de las funciones durante días domingo y festivos. Pese a ello, desde el año 2014 la empresa Viña Tarapacá modificó el cumplimiento de la jornada laboral, mediante la cual, en el caso de iniciarse un turno de noche en un día feriado este no se trabajaba, sin experimentar descuento alguno el trabajador en cuestión. Sin perjuicio de lo cual, en el evento que el trabajador voluntariamente lo trabajara, se le pagaba esa jornada con un recargo de un 50%.

Manifiestan que desde el año 2020, la empresa por razones que desconocen comenzó a exigirle a los trabajadores que en su turno le coincidiera con un feriado, debían presentarse a trabajar e iniciar la jornada a las 00:00 horas, y que en caso de no asistir se les descontaría el día en cuestión.

La directiva discutió en diversas oportunidades con las distintas jefaturas de la empresa, manifestando su oposición al cambio de las condiciones de trabajo, y



particularmente los derechos adquiridos con el cambio de la jornada y la exigencia de la empresa a trabajar en los días festivos, o el descuento remuneratorio de no asistir, no recibiendo respuesta satisfactoria, por lo cual, decidieron ingresar un reclamo ante la Inspección del Trabajo con fecha 10 de agosto de 2020 del siguiente tenor:

“Hechos:

La empresa cito a trabajar el 30 de junio de 2020 y el 16 de julio de 2020 con entrada a las 00:00 horas, los socios de este sindicato que aquellas semanas les correspondían turno noche, no asistieron por los siguientes motivos.

Denuncia:

I).- No respeta Cláusula Tácita:

Nosotros declaramos que la entrada a esa hora después de un feriado o domingo no nos corresponde ya que la última vez que se entró a esa hora fue en el año 2014 “esto declarado por la empresa”

II).- Descuento arbitrario:

La empresa amenazó con descontar un día de trabajo si no nos presentáramos, al ver que entraban en una ilegalidad, descontaron 6 horas a cada trabajador, desde las 00:00 a las 06:00 horas, haciéndola aparecer como descuento de un permiso, en la liquidación de sueldo del mes de julio, el cual nadie solicitó y para el mes de agosto quieren hacer lo mismo para el grupo que cito para el 16 de julio.

III).- Citación fuera del Reglamento Interno y contratos:

En el reglamento interno y así mismo en los contratos de trabajo aparecen 14 horarios diferentes de trabajo, ninguno dice que la entrada es a las 00:00 horas.”

Añaden que fruto de esta denuncia interpuesta, la Inspección del Trabajo inició un proceso de fiscalización, llegando luego de la investigación respectiva a la conclusión que el descuento es ilegal, se ordenó la devolución del descuento a los trabajadores afectados y cursar una multa a la empresa.

Al efecto, transcribimos lo constatado por la Fiscalizadora en informe de exposición:

“Que de la revisión documental efectuada es posible constatar que la empresa desde el año 2014 permitió a los trabajadores hicieran uso del beneficio descrito, sin efectuar descuentos en las remuneraciones, y la materia tratada no se refiere a materias de orden público, así como que no se encuentra escriturada en ninguna parte siendo solo un acuerdo verbal, él que fue modificado unilateralmente por la empresa a partir del mes de junio de 2020.”

Acusan que, pese a lo ya expuesto, la empresa de manera contumaz ha continuado con su práctica de descontar a los trabajadores los días feriados,



generando un detrimento económico, así como una presión sobre los trabajadores afectados a objeto de cumplir con jornadas distintas a las pactadas.

Hacen presente que este beneficio no sólo es entregado a sus afiliados del área de producción, sino que otros trabajadores beneficiados por este, como lo son los del área de casino (estos últimos no afiliados a nuestra organización sindical).

En cuanto al derecho, cita los artículos 7, 8 y 9 del Código del Trabajo, y el Ord N° 5255/356 de la Dirección del Trabajo, que ha establecido que las cláusulas tácitas se configuran por *“la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el asentimiento de ambas partes”*, por tanto, del carácter consensual del Código del Trabajo se reconoce la existencia y validez de las cláusulas tácitas que se incorporan a los contratos individuales.

Expone que, como ha señalado tanto la doctrina y la jurisprudencia judicial y administrativa, son requisitos para la configuración de una cláusula tácita, los siguientes elementos:

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica, que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, lo cual significa que del comportamiento de las mismas debe desprenderse inequívocamente que estas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su consentimiento tácito a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Indica que en este caso puntual, concurren los tres elementos señalados:

a) Existe una reiteración y permanencia en el tiempo del otorgamiento del derecho de no asistir a trabajar un feriado en turno de noche, y esto data desde el año 2014 en adelante, no generando ningún descuento por parte del empleador de prestaciones remuneratorias a los trabajadores que no asistieron.

b) Hay voluntad de las partes, ya que el empleador conocía cabalmente el beneficio que estaba otorgando, dándolo por el mutuo acuerdo de las partes desde los inicios de este Sindicato, sin objeción alguna por parte de la empresa, la que sólo a partir del año 2020 altera y modifica unilateralmente el empleador, generando una alteración de la voluntad de las partes.

c) La modificación del contrato en referencia, no se refiere a materias de orden público, ni a aquellas en que la ley exige que sean estipuladas de forma expresa o con alguna solemnidad especial.



A mayor abundamiento, el contrato de trabajo al ser un acto jurídico bilateral, la voluntad se transforma en uno de los elementos más importantes, constituyendo igualmente un requisito de validez. En este sentido, la manifestación de voluntad la entendemos como tácita al desprender hechos o comportamientos que de forma inequívoca denotan una intención, y por tanto se deduce de las circunstancias que rodean el hecho, la voluntad inequívoca. Relevante resulta que dicha voluntad este exenta de vicios, tales como el error (sustancial), la fuerza y el dolo, y en el caso de marras eso no ocurre

Destaca que es relevante señalar, que el principio de la primacía de la realidad es un principio rector del Derecho del Trabajo, consagrado en los artículos 7, 8 y 9 del Código del Trabajo, en el que se establece que deben primar los hechos por sobre el texto en caso de discrepancia. Como se evidencia, las cláusulas tácitas encuentran fundamento en la aplicación de este principio, ya que dan preponderancia a las prácticas reiteradas en el tiempo entre las partes contratantes respecto a las eventuales estipulaciones contractuales

Concluye que teniendo presente la constatación de hechos efectuados por la Inspección del Trabajo sobre esta materia, consideran que se encuentran constatado que los trabajadores socios de este Sindicato han gozado y gozan de un derecho/beneficio, el que como tal se encuentra incorporado en su patrimonio por expresa voluntad de las partes

Que este derecho/beneficio incorporado mediante una cláusula tácita, debe ser reconocido como una obligación de la empresa demandada Viña Tarapacá respecto de todos los trabajadores socias y socios, ya individualizados.

Como peticiones concretas, derivadas del incumplimiento de la Empresa demandada, son las siguientes:

- Que los trabajadores individualizados en La presentación mediante la nómina adjunta, tienen derecho de no asistir a trabajar un feriado en turno de noche, y como consecuencia de ello, no es procedente efectuar ningún descuento de sus remuneraciones por no asistir, debiendo la Empresa demandada respetar el beneficio de no trabajar los días feriados en turno de noche.

- Que la Empresa demandada de lugar a la devolución de los descuentos de día feriados realizados a sus afiliados, desde el mes de junio de 2020 a la fecha.

Solicita en definitiva tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por declaración de cláusulas tacitas en los contratos de trabajo en contra de nuestro empleador VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A., representando legalmente por don **PEDRO HERANE AGUADO** ambos ya individualizados, acogerla a tramitación, declarando en definitiva:



1.- Que se declare la existencia de la cláusula tácita que modificó los contratos individuales de los trabajadores asociados a este sindicato (individualizados en el cuerpo de esta presentación), que estableció el derecho de que gozan los trabajadores a no trabajar los días feriados en turnos de noche, cláusula tácita vigente a la fecha.

2.- Que la demandada, no podrá efectuar descuentos por no asistir en días feriados en los turnos de noche.

3.- Que la demandada, en virtud de lo anterior, debe restituir a los trabajadores los descuentos efectuados por tal concepto de sus remuneraciones desde el mes de junio de 2020 a la fecha, con reajustes e Intereses conforme a lo dispone el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo

3.- Costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación. Que con fecha 30 de noviembre de 2022, comparece don Alfredo Valdés Rodríguez, cédula nacional de identidad N° 4.187.704- 9, abogado, por la parte demandada **VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.** y en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 452 del Código del Trabajo, **opone excepción de falta de legitimación activa** de conformidad al artículo 220 N°2 del mismo cuerpo legal.

Indica que de acuerdo al tenor de la demanda intentada, el Sindicato demandante sostiene que se encuentra legitimado activamente para demandar toda vez que la materia intentada se trataría de un “*incumplimiento de obligaciones contractuales que afectaría a la generalidad de los trabajadores*” (página 2 del libelo pretensor), pero el petitorio de la misma demanda dista mucho de lo pretendido, toda vez que lo que realmente intenta es una declaración de mera certeza consistente en que se declare la existencia de una cláusula tácita en beneficio de todos sus afiliados, para lo cual claramente no tiene legitimación alguna.

Reproduce el contenido del petitorio de la demanda y concluye que lo pretendido en autos claramente no se trata de una infracción legal, como así tampoco de una infracción contractual que, en ambos casos, afecten a la generalidad de los trabajadores, sino muy por el contrario se solicita una declaración de mera certeza al tribunal consistente en la declaración de una cláusula tácita de orden colectivo para lo cual no existe legitimidad alguna, ya que tal como explicará más en detalle en la contestación de demanda, la única fuente de obligaciones colectivas es la negociación colectiva.

Añade que por otra parte, y si bien no fue la figura invocada en la demanda, tampoco puede existir legitimación activa aún cuando se le estimase que se tratara de un derecho emanado de un contrato individual (que por cierto no lo es



ya que se trata de una situación que afectaría a todos los trabajadores), por cuanto evidentemente no hay requerimiento de los asociados a este respecto acompañados en la demanda.

En subsidio de todo lo anterior, cree que a lo menos existe falta de legitimación activa respecto a 4 personas, las cuales dejaron de pertenecer a la empresa con anterioridad a la presentación de la demanda (13 octubre 2022) y por ende no se trata de “trabajadores” de su representada, y por ende no pueden ser representados por el sindicato.

Solicita tener por opuesta excepción de falta de legitimación activa, darle tramitación y en definitiva acogerla declarando que el sindicato demandante no tiene la legitimidad para demandar de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 220 N°2 del C.T. o en subsidio, no tiene la legitimidad para demandar en nombre de las 4 personas mencionadas, con costas.-

En el otrosí de su presentación, contesta la demanda, solicitando desde ya su absoluto rechazo, con expresa condena en costas.

Indica que controvierte todos los hechos de la presente denuncia, con excepción de aquellos que expresamente se reconozcan.

Realiza un resumen de la demanda.

Alega como primera cuestión, la improcedencia o inexistencia de cláusulas tácitas de orden colectivo.

Explica, que el sindicato demandante pretende la declaración de existencia de una cláusula tácita de orden colectivo, ya que afectaría a todos sus asociados, consistente en que cuando un turno noche inicie en día domingo o festivo, este turno no se trabajaba en su totalidad, y si se llegaba a trabajar dicho turno éste era remunerado como hora extra (con 50% de recargo).

Señala que, como contexto de la solicitud del Sindicato, de acuerdo con nuestra legislación, el artículo 36 del Código del Trabajo, regula la forma de computo del descanso semanal indicando lo siguiente:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a mas tardara las 21 horas del día anterior al domingo y festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.”

Explica que de la norma transcrita se desprende que, si bien por regla general el descanso semanal (domingo y festivos) comienza a las 21:00 horas del día anterior al domingo o festivo y termina al día siguiente del mismo a las 06:00 am, esto no se aplica a los trabajadores con sistema de turno rotativo, como son la mayoría de los demandantes, por lo que lo “normal” (o legal) es que si un turno noche comienza en día domingo o festivo, estos se deben incorporar a la empresa



a las 00:00 horas del día posterior hasta la hora de término de su turno y no como se indica en la demanda, simplemente dar por terminado el respectivo turno sin obligación alguna de concurrir a la empresa.

Afirma que no se encuentra bajo discusión que los trabajadores de su representada no laboran los días domingos y festivos, sino simplemente, lo que se encuentra en cuestionamiento por parte del Sindicato demandante, es hasta cuándo se entiende que dura el domingo o festivo para los trabajadores con turno rotativo, esto es, hasta las 00:00 del día en que termina el festivo o simplemente no deben presentarse al restante del turno noche que inició bajo un domingo o festivo, sino hasta las 06:00 del día siguiente.

Manifiesta que lo que realmente busca el sindicato, es una cláusula tácita que beneficie a todos sus afiliados, mediante la cual se les permita ausentarse mas allá de un día domingo y festivo y sin asumir ningún tipo de responsabilidad, lo que claramente atenta contra cualquier tipo de lógica, ya que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es justamente la prestación del servicio a cambio de la respectiva remuneración.

Lo anterior, tiene relevancia jurídica por cuanto en el petitorio de la demanda se solicita lo siguiente:

“1.- Que se declare la existencia de la cláusula tácita que modificó los contratos individuales de los trabajadores asociados a este sindicato (individualizados en el cuerpo de esta presentación), que estableció el derecho de que gozan los trabajadores a no trabajar los días feriados en turnos de noche, cláusula tácita vigente”.

Acusa que este petitorio es confuso y no se condice con lo demandado en el cuerpo del libelo, ya que mi representada nunca ha hecho trabajar los días feriados a los trabajadores del turno noche, sin perjuicio que deben presentarse a trabajar una vez terminado dicho feriado (es decir a las 00:00 del día siguiente) a trabajar el saldo de su turno por expresa disposición legal que así lo habilita (art. 36 del Código del Trabajo) y si así no lo hacen efectivamente no se les debe pagar por servicios no prestados.

Expone que las cláusulas tácitas de orden colectivo, como la solicitada en autos es absolutamente improcedente. En efecto, los instrumentos individuales, como dispone el artículo 9 del Código del Trabajo, son consensuales, esto es, nacen y se perfeccionan con el solo consentimiento de las partes, y su escrituración tiene solo valor probatorio. Por lo anterior, las “cláusulas tácitas” encuentran asidero, ya que sus efectos jurídicos provienen -y pueden ser modificados- por la mutua voluntad de las partes, sea ésta expresa o tácita.

En el caso de los instrumentos colectivos es distinto. Estos actos, como expresa el inciso final del artículo 320 del Código del Trabajo, son solemnes, toda



vez que, para que nazcan y se perfeccionen, requieren de ciertas formalidades, a saber, constar por escrito y depositarse en la Dirección del Trabajo para su registro, dentro de los cinco días siguientes de su suscripción.

Por lo anterior, las “cláusulas tácitas” no están permitidas. Lo anterior, debido a que la mera expresión de voluntad, máxime si es tácita, no provocaría en un acto jurídico solemne y formal una modificación de sus estipulaciones expresas, ni tampoco la incorporación de nuevas estipulaciones de naturaleza tácita, sino solo si esta manifestación cumpliera con las formalidades del mismo acto.

Así lo ha entendido la jurisprudencia judicial y administrativa al respecto. La Dirección del Trabajo, por medio de Ordinario N°4001 de fecha 20.08.2019, ha sostenido: *“Así entonces, para que opere la cláusula tácita, es requisito indispensable que las partes de la relación laboral se encuentren vinculadas consensualmente, como en el contrato de trabajo, que “se perfecciona por el solo consentimiento” (Código Civil, artículo 1443). Pero en la situación en estudio, las sumas percibidas por los trabajadores por concepto de feriado progresivo, durante años, tuvieron como fuente instrumentos colectivos que como lo señala la ley, tienen carácter solemne, pues “deben constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción” (Código del Trabajo, artículo 320 inciso final). Por tanto, necesario es concluir, que el pago de los feriados progresivos en que incide la consulta ha tenido como fuente el texto expreso de instrumentos colectivos, los que a su vez -se reiterado su carácter solemne, jurídicamente no reúnen las condiciones para servir de base a una cláusula tácita que, a futuro, obligue al empleador a perseverar en el pago de los referidos feriados progresivos en el caso que se trabaje”.*

Concluye que de esta forma, siendo los instrumentos colectivos la única fuente de obligaciones colectivas en nuestro derecho laboral, y siendo dicho instrumentos solemnes, es que simplemente no pueden prosperar cláusulas tácitas a su respecto.

Alega que no concurren los requisitos de una cláusula tácita, ya que en base a la misma teoría del caso planteada en la demanda, es posible percatarse que no concurren en la especie los requisitos de la figura en estudio, sobre todo el relativo a la reiteración del otorgamiento del beneficio pretendido.

En efecto, en la página 7 del libelo pretensor se indica que desde el año 2020 no se le otorga el beneficio pretendido (esto es el día libre cuando su turno noche comienza en domingo o festivo) a los trabajadores afiliados al sindicato, lo que quiere decir que durante los 15 festivos y 52 domingos aproximadamente que tuvo cada año desde el 2020 al 2022 (hasta antes de la interposición de la



demanda) fueron oportunidades en que no se otorgó el cuestionado beneficio y por ende no hubo la reiteración que exige la figura jurídica en estudio.

Colige que lo anterior demuestra no sólo que no existe la cláusula tácita pretendida, sino también que, a lo sumo, si esta llegó a existir en algún momento, claramente dejó de ser parte del contrato de trabajo por su no ejecución y tolerancia por la parte demandante por prácticamente 2 años.

Reclama imprecisiones y falsedades de los hechos denunciados, señala que no es efectivo que haya existido una cláusula tácita con todos los demandantes desde el año 2014 al 2020 consistente en dar libre el turno noche completo que inicia en un día feriado, prueba de ello es que muchos de los trabajadores que aparecen en el listado ingresaron a prestar servicios mucho después del año 2014 e inclusive, muchos otros no tienen sistema de turnos sino una jornada ordinaria de trabajo, y otros tantos ya no tienen relación vigente con la empresa (tal como se expuso en la excepción de falta de legitimidad), por lo que es evidente que resulta imposible la configuración del beneficio en estudio respecto de ellos.

Relacionado con lo anterior, tampoco se indica en la demanda ejemplos concretos de cuando se habría otorgado el beneficio pretendido, personal involucrado y montos comprometidos, todo lo cual hace la presente demanda absolutamente inepta en este punto.

Lo mínimo que se puede pedir, sobre todo si lo pretendido es una cláusula tácita, es indicar con precisión la oportunidad y forma en que se otorgó de forma reiterada el beneficio en comento, nada de lo cual se explica en la presente demanda y por cierto nos deja en una total indefensión.

Finalmente, hace presente que si bien es cierto el sindicato con fecha 10 de agosto 2020 reclamó sobre esta situación ante la Inspección del Trabajo, dicha disputa fue zanjada en los autos RIT I 2-2021 del Segundo Juzgado de Letras de Talagante, el cual dictó sentencia con fecha 23 de junio 2021, la que no fue recurrida por dicha institución y que sostuvo en lo pertinente que su representada actuó bien en descontar las remuneraciones de los trabajadores que no se presentaron a cumplir con el saldo de sus turnos luego de terminado un feriado.

Niega la procedencia de cada una de las prestaciones concretas contenidas en la demanda.

Solicita tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Audiencia preparatoria. Que en la audiencia celebrada con fecha 09 de diciembre de 2022, se frustró el llamado a conciliación, y se fijaron los siguientes hechos controvertidos:



1. Si concurren en la especie los requisitos legales contenidos en el artículo 220 N°2 del Código del Trabajo para representar a los trabajadores que se individualizan en la demanda.

2. Efectividad de concurrir en la especie una práctica reiterada en el tiempo que permitía a los trabajadores de la Viña San Pedro Tarapacá S.A. no trabajar turnos de noche después de un domingo o festivo sin el descuento remuneracional. Hechos y circunstancias.

3. En su caso, cuando se interrumpió dicha práctica, es decir, si hubo una aceptación de parte de los trabajadores. Hechos, pormenores y circunstancias.

4. Procedencia de las prestaciones demandadas, esto es, los reembolsos de los descuentos efectuados.

CUARTO: Controversia. Que el sindicato demandante ha reclamado el incumplimiento de una cláusula tácita establecida a favor de sus socios, constituido por el derecho de que gozan los trabajadores a no trabajar los días feriados en turnos de noche, a la vez que solicita se declare la prohibición de realizar descuentos por aquello, y ordenar la restitución de los efectuados en virtud del incumplimiento.

Que la demandada, ha opuesto excepción de falta de legitimación activa, y ha contestado la demanda solicitando su rechazo, alegando la imposibilidad de configurarse una cláusula tácita respecto de un sindicato, y en todo caso, la no concurrencia de sus requisitos, además de señalar imprecisiones y falsedades que a su juicio contiene el libelo.

QUINTO: En cuanto a la falta de legitimación activa. Que la demandada ha reclamado que el Sindicato no posee facultades para representar a sus socios en estos autos, al no configurarse la hipótesis del artículo 220 N°2 del Código del Trabajo, en cuanto permite representar a los trabajadores *cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios*, por cuanto, a su juicio, lo que se pide en el caso de marras es una “declaración de mera certeza” al tribunal, consistente en la constatación de una cláusula tácita de orden colectivo, y no se reclama por infracciones legales o contractuales.

Que dicha alegación debe ser descartada. Si bien es efectivo que la primera petición sometida a conocimiento del tribunal, es la declaración de existencia de una cláusula tácita que estaría presente en los contratos individuales de trabajo de los asociados, el libelo no se agota allí, ya que la segunda solicitud consiste en decretar el cese de las actuaciones que estima contrarias a la cláusula -descuentos en las remuneraciones- y la restitución de lo que se ha descontado



por ello, lo cual lógicamente deriva de la *infracción de la estipulación contractual* que pide se reconozca. Con ello, el sindicato se encuentra legitimado para presentar el *reclamo* de autos por autorizarlo la norma citada.

Que de otro lado, la aseveración que realiza la demandada, en cuanto a que el reclamo dice relación con una obligación colectiva, cuya única fuente es la negociación colectiva, carece de sustento en base al tenor de la demanda, ya que el sindicato funda el libelo en la modificación que se ha hecho unilateralmente a los contratos individuales de sus asociados, sin hacer referencia a un instrumento colectivo.

Por último, en cuanto a no constar el requerimiento de los asociados para impetrar la acción, cabe consignar que la norma en comento distingue claramente tres hipótesis en que el sindicato puede representar a los trabajadores, a saber: En el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, b) en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo; y c) cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. Esta última alternativa es la que el Sindicato expresa que la legitima para actuar en juicio.

Que, de lo anterior se colige que la alegación carece de fundamento, atendido el tenor literal de la norma, ya que ésta solo exige solicitud previa de los asociados en la primera hipótesis, mientras que en las dos siguientes señala expresamente que no es necesario que intervenga requerimiento de los afectados, derivando la facultad de representación de la propia ley.

Que en todo caso, acreditándose con los respectivos finiquitos, que respecto de los trabajadores Alexis Camilo Castro Avalos, Dyson Fernando González Carmona, Carlos Hernán Jara Ceron, Flavia Valeska López Beaz, éstos han terminado su relación laboral y por ende su afiliación al sindicato, con anterioridad a la presentación de la demanda, como fuera reconocido al evacuar el traslado por la demandante en audiencia preparatoria, **cabe acoger parcialmente la excepción**, como se dirá en la resolutive.

Que, entonces, el listado de trabajadores a los que representa el Sindicato en estos autos, es el siguiente:

	Apellidos	Nombre	Rut
Acuña	González	Manuel	20424132-5
Aguirre	Ibarra	Kellyester	26240521-4
Alfara	Pacheco	Lucía	16562551-K
Allendes	Romero	Martin	20137188-0
Alvarez	Quiroz	Jaime	8730238-5
Araya	Martínez	Luis	10050011-6
Arce	Pino	Joselyn	15499072-0



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Armijo	Poblete	Pamela	18346444-2
Arredondo	Durán	Alejandro	18961524-8
Avendaño	Castro	Natalia	15533301-4
Barra	Contreras	Bernardo	15733025-K
Barrios	Pérez	Geovanni	17225738-0
Basoalto	Sandoval	Fabio	12860652-1
Bravo	Gomez	Maikol	18030264-6
Bravo	Hernandez	Katherine	16520295-3
Briones	Gajardo	Edgar	16412849-0
Cabrer	Mendez	Marcos	11362271-7
Caceres	Chavez	Víctor	18960981-7
Campos	Farias	Guillermo	19848713-9
Canales	Alegria	Enrique	10149840-9
Cartagena	Galdames	Nelson	8741829-4
Carvallo	Castro	Yocelyn	16631470-4
Catalán	Aguilar	Francisco	18030106-2
Chacon	Caro	Manuel	7235678-0
Chacón	Veliz	Javiera	19903613-0
Chavez	Gonzalez	Jose	16730559-8
Cubillos	Cabello	Elíseo	8719328-4
Cuevas	Duran	Aladino	7863067-1
Cuevas	Navarro	María	15143589-0
De La Jara	Cano	Claudia	16173508-6

De La Rosa	Victoriano	Robert	23837677-7
Delgado	Jimenez	Jose	26386725-4
Díaz	Cañete	Angélica	14490435-4
Donoso	Caceres	Jocelyn	18078743-7
Duboy	Díaz	Cristian	16441273-3
Duran	Fuentes	Juan	17663165-1
Encina	Venegas	Poleth	19212335-6
Escalante	Perez	Jorge	18960235-9
Escarate	Leyton	Alejandra	15778427-7
Escobar	Sánchez	Héctor	7318423-1
Espinoza	Villarroel	Juan	12632434-0
Estay	Villegas	Miguel	9634215-2
Fernandez	Caceres	Hugo	14317405-0
Fernandez	Manzo	Patricio	17372165-K
Flores	Gacitúa	Tabita	15401928-6
Garcia	Castillo	Ernesto	19287459-9
García	Guerrero	Alex	10564643-7
García	Venegas	Matías	19212499-9



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

García	Galaz	Didier	17029184-0
Gomez	Peñaloza	Alan	19213239-8
Gonzalez	Leiva	Guillermo	18081224-5
Gonzalez	Masias	Paulina	16088356-1
Gonzalez	Nuñez	Manuel	9803997-K
Gonzalez	Quezada	Francisca	19466233-5
González	Araos	Sussan	17490892-3
Grandon	Ruiz	Gabriela	25098105-8
Guaico	Cespedes	Nibaldo	17225224-9
Gutiérrez	Martínez	Felipe	16342105-4
Herrera	Calderón	David	20136225-3
Herrera	Maldonado	Luis	9245226-3
Huerta	Carvajal	Cesar	12294295-3
Ibarra	Guzman	Jennifer	17225530-2
Jara	Arriagada	Juan	12513238-3
Jorquera	Brito	Katherine	16809409-4
Lazcano	Muñoz	Luis	9509450-3
Lobos	Gaete	Julio	13558700-1

Lopez	Hernandez	Samuel	18188322-7
Lopez	Lobos	Manuel	18623405-7
López	Galindo	Sebastián	19773776-K
Lucero	Neira	Adriana	7126084-4
Madrid	Jeria	Jonathan	16272653-6
Marchant	Muñoz	Francisco	18623591-6
Marín	Marín	Damián	17427052-K
Masse		Stevenson	25936038-2
Matamala	Bedone	Rosita	19212984-2
Mendoza	González	Maria	10407989-K
Mery	Rozas	Rubén	12286525-8
Millaqueo	Calfuqueo	Cristian	18624650-0
Molina	Avilés	Pedro	17967836-5
Molina	Santibáñez	Boris	15742093-3
Montecinos	Tardon	Adolfo	11397425-7
Montes	Contreras	Mario	15810170-K
Montes	Silva	Ricardo	19502782-K
Montoya	Donoso	Jorge	12459127-9
Morales	Gutiérrez	Luis	14321839-2
Morán	Alvarado	Felipe	19847551-3
Munoz	Verdugo	Maria	14051399-7
Muñoz	González	Robinson	13771485-K
Muñoz	Viveros	Pamela	1079S474-0
Mura	Banda	Fernando	10524768-0



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Navarrete	Almarza	Juan	14008710-6
Neira	Silva	Luis	7400213-7
Nilo	Parra	Allison	19504627-1
Núñez	Leyton	Yasna	18625199-7
Pacheco	Urrutia	Raul	16118251-6
Palacios	Ruz	Ángel	15993255-9
Pávez	Rosales	Miguel	16517703-7
Peñalillo	Azocar	Camila	19064436-7
Peralta	Guzmán	Daniel	11271456-1
Peraza	Muguerza	Julio	26705255-7
Pereira	Escalona	José	20423963-0
Pereira	Malhue	Patricia	15779580-5
Perez	Morales	Vania	18347932-6
Pérez	Jorquera	Marco	19213176-6
Pino	Fuenzalida	Fernando	10084081-2

Quiroga	Henriquez	Eva	13558722-2
Retamales	Gómez	Mario	11786089-2
Riffo	Matamala	Eduardo	12314576-3
Rivas	León	Yessenia	19314867-0
Rojas	Acevedo	Rodrigo	13575891-4
Rojas	Riffo	Danilo	17803850-8
Rojas	Riffo	Sergio	16089394-K
Romero	Vilches	Rafael	17518974-2
Salinas	Puebla	Víctor	8304685-6
Sandoval	Quezada	Caterine	16602772-1
Serrano	González	Manuel	8799722-7
Silva	Álvarez	Esteban	19849217-5
Silva	Roco	Jeannet	10288737-9
Soriano	Pérez	Katherine	16342618-8
Soto	Miranda	Marcelo	13771579-I
Tapia	Reyes	Carlos	13339556-3
Valenzuela	Armijo	Mario	18960013-5
Vargas	Arce	Nadaye	18030392-8
Vargas	García -	Luis	11697991-8
Venegas	Díaz	Juan	14140022-3
Venegas	Gómez	José	19230153-K
Vidal	Lefno	Javier	12357761-2



SEXTO: Cláusula tácita. Que la cláusula tácita que el sindicato alega incumplida respecto de sus asociados, consiste en la posibilidad que se les otorgó desde el año 2014, de no trabajar los turnos de noche en los días feriados.

La doctrina ha definido las cláusulas tácitas como aquellas que se configuran por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el asentimiento de ambas partes. (Rojas Miño, Irene, 2015, *Derecho del trabajo: Derecho individual del trabajo*, Primera edición. Santiago, Chile: Thomson Reuters. p.40). Encuentra su fundamento en el carácter consensual del contrato de trabajo y la aplicación del principio de primacía de la realidad. Es la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo la que inició la construcción jurídica de este tipo de cláusulas, hoy ampliamente reconocida por los tribunales de nuestro país.

La misma Dirección del Trabajo ha señalado los requisitos que deben concurrir para verificar la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, a saber:

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

SEPTIMO: Reiteración del beneficio. Que la existencia del beneficio – la posibilidad de no trabajar los turnos de noche que comienzan en un día feriado, sin que se realizaran descuentos- durante un periodo prolongado de tiempo, ha quedado probada con el caudal probatorio aportado por las partes.

Que en primer lugar, se contó con la declaración confesional de don Rodrigo Alonso Álamos García, quien desde el año 2020 se desempeña como Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la empresa demandada, y reconoció al tribunal que efectivamente se le permitió a los trabajadores no presentarse a los turnos en cuestión, ya que existía dicha posibilidad por volumen y planificación. Preguntado si se realizaban descuentos, reconoció que no.

Relató que desde el año 2020 los volúmenes de producción han crecido mucho y se tornó relevante que los trabajadores si hicieran el turno. En el año 2020 se conversó con los trabajadores y se les señaló que en caso de no asistir



procedían los descuentos. Ante ello, los trabajadores han reclamado manifestando disconformidad. También explicó que los descuentos en un comienzo figuraban como “permisos” y que la glosa luego fue modificada el año 2021. Toda esta información fue corroborada también por el testigo presentado por la demandada, don Orlando Jaque Toledo, Subgerente de Operaciones.

Se contó, además, con la declaración de don Francisco Marchant Muñoz, trabajador de la empresa, quien explicó con claridad al tribunal en qué consistía el beneficio, de permitir descansar la totalidad del turno nocturno, cuando este comenzaba en un feriado, lo cual coincidió con la denuncia realizada por el Sindicato ante la Inspección del Trabajo.

En ese contexto, con la documental descrita también resultó probado que algunos trabajadores no se presentaron a desarrollar sus labores luego del feriado del 29 de junio de 2020, pese a que se les citó a las 00:00 horas, inicio del día 30 de junio de 2020, descontando luego la empresa las horas no trabajadas.

Las circunstancias descritas coinciden con las consignadas por la Dirección del Trabajo en el Informe de Exposición de la Inspección del Trabajo, que constata que revisado el registro de asistencia se determinó que desde el año 2014 la empresa permitió que los trabajadores hicieran uso del beneficio descrito sin efectuar descuentos en las remuneraciones, y que, desde el mes de julio de 2020, se comenzaron a efectuar descuentos bajo la glosa “permisos”. La empresa reconoció en la fiscalización, como lo hicieron sus testigos y representante en estrados, el cambio de criterio e intentaron justificarlo con el aumento en la producción.

OCTAVO: Cumplimiento de los requisitos. Que tal como consigna el informe de la Inspección del Trabajo, el beneficio cumple con los requisitos de la cláusula tácita, al ser reiterado en el tiempo, provenir de la voluntad de las partes y no contrariar el orden público ni requerir por ley mención expresa en los contratos.

La aquiescencia tácita del empleador fluye de las declaraciones de sus propios testigos quienes relataron que se permitía a los trabajadores no asistir a los turnos las noches de un feriado, atendido los volúmenes de producción de esa época.

Que por otra parte, la demandada ha insistido en su contestación y en sus alegaciones en estrados, que lo discutido no puede configurar una cláusula tácita, ya que ella no se configura respecto de instrumentos colectivos, y que el asunto debe ser forzosamente materia de una negociación colectiva.

Que si bien de los dichos del absolvente don Ruben Efrain Mery Rozas, Tesorero del Sindicato, y de la testimonial de don Osvaldo Herrera Flores, se desprende que en el pasado existió un acuerdo con el Sindicato para el

otorgamiento del beneficio, que en la negociación colectiva del año 2021 se tocó el punto sin llegar a acuerdo, y que además, esto ocurre solo respecto de los trabajadores del Sindicato demandante y no de otros, de todas formas la cláusula no consta en ningún instrumento colectivo que se haya incorporado al juicio, y tampoco se trata de una materia que obligatoriamente deba ser objeto de negociación colectiva, simplemente por afectar a los miembros del Sindicato.

En este sentido, se ha establecido que a un grupo de trabajadores se les ha otorgado un beneficio que ha configurado una cláusula tácita y que, por lo tanto, se entiende comprendido dentro de sus contratos individuales. El Sindicato no ha pedido al tribunal que declare la existencia de una cláusula colectiva, sino de una que existe en los contratos de sus asociados y que se estaría incumpliendo.

Que en definitiva, establecida la existencia de la cláusula, no procede que la empresa efectúe descuentos en la liquidaciones de los trabajadores por no asistir dichos días, cuando el beneficio forma parte de sus contratos de trabajo, y por lo tanto su cumplimiento resulta obligatorio para la empresa. Tampoco es lícito que se les obligue a presentarse en los turnos, ante cambios en los volúmenes de producción, circunstancia que no modifica los beneficios contractuales ya establecidos.

NOVENO: En cuanto a la restitución. Que por último, el Sindicato solicita se declare que la demandada debe restituir a los trabajadores los descuentos efectuados a las remuneraciones de sus asociados, por no comparecer a trabajar al turno de noche, desde el mes de junio de 2020 a la fecha, con reajustes e intereses. Que en este punto, la demanda no aporta ningún antecedente fáctico que permita establecer una suma a restituir, no indica a quiénes se les ha descontado, en qué fecha y qué monto, todo lo cual torna imposible condenar al demandado de la forma solicitada, ya que la sentencia omitiría el requisito que al efecto contempla el N°6 del artículo 459 del Código del ramo.

Que lo anterior tampoco puede desprenderse con claridad de la prueba ofrecida, y aunque ello así fuera, de todas formas debería rechazarse la solicitud, ya que lo peticionado debe estar suficientemente precisado en el libelo, conforme lo disponen los numerales 4 y 5 del artículo 445 del Código del Trabajo, única forma en que la demandada pudiera defenderse debidamente, presentar su prueba, y el tribunal decretar en definitiva los montos a pagar a cada trabajador.

DÉCIMO: Análisis de la prueba. Que la totalidad de la prueba incorporada ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y aquella que no ha sido detallada expresamente, no logró desvirtuar las conclusiones referidas en los basamentos precedentes.



UNDÉCIMO: Costas. Que no resultando totalmente vencida ninguna de las partes, cada una pagará sus costas.

Por estas consideraciones y atendido además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 10, 242, 420, 446 y siguientes, 453, 454, 459 y demás pertinentes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

- I. Que se ACOGE parcialmente la excepción de falta de legitimación pasiva respecto de los trabajadores Alexis Camilo Castro Avalos, Dyson Fernando González Carmona, Carlos Hernán Jara Ceron, Flavia Valeska López Beaz, rechazándose la demanda a su respecto.
- II. Que se ACOGE parcialmente la demanda deducida por SINDICATO DE EMPRESA VIÑA TARAPACA EX ZAVALA S.A., en contra de VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A., solo en cuanto se declara la existencia de una cláusula tacita que modificó los contratos individuales de los trabajadores asociados al sindicato demandante, que se individualizaron en el razonamiento 4°, y que consiste en la posibilidad de no trabajar en los turnos de noche que comiencen en un día feriado.
- III. Que la empresa demandada no podrá efectuar descuentos por la inasistencia a dichos turnos.
- IV. Que se RECHAZA la demanda en todo lo demás.
- V. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-6325-2022

RUC: 22-4-0433871-8

Dirigió la audiencia y dictó sentencia don **IVAN MAURICIO PEREIRA ARRIAGADA**, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



